



**PIANO PER LA FORMAZIONE AI FINI DELLA
PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E
DELLA TRASPARENZA
2019-2021**

SOMMARIO

1. PREMESSA	3
2. OGGETTO	3
3. PERCORSI FORMATIVI DI LIVELLO GENERALE	4
4. PERCORSI FORMATIVI DI LIVELLO SPECIFICO	5
5. CRITERI DI INDIVIDUAZIONE DEL PERSONALE DA AVVIARE AI PERCORSI FORMATIVI	6
6. FINANZIAMENTO DELLE ATTIVITÀ DI FORMAZIONE	7

1. PREMESSA

La formazione assume, nell'ambito dell'attuale quadro normativo in materia di prevenzione della corruzione e dell'illegalità, nonché di trasparenza, un ruolo fondamentale.

La L. 190/2012 (cd. "Legge anticorruzione") affida espressamente al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) il compito di individuare il personale da inserire in programmi di formazione realizzati anche in collaborazione con la Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA) sui temi dell'etica e della legalità, individuando, più precisamente, le *"...procedure appropriate per selezionare e formare...i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione..."* (art. 1, c. 8 L. 190/2012).

Un'adeguata attività formativa costituisce, anche secondo le previsioni del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA 2013 e successivi aggiornamenti), uno dei principali strumenti per arginare ogni rischio di fenomeno corruttivo, inteso nell'accezione più ampia data dalla L. 190/2012 non confinata all'ambito penalistico, in quanto:

- azioni e comportamenti posti in essere con maggior cognizione di causa, dovuta ad una più ampia ed approfondita conoscenza, riducono il rischio che l'azione illecita possa essere compiuta in modo inconsapevole;
- il continuo aggiornamento ed una costante attività di informazione sulle modifiche legislative che intervengono garantiscono, soprattutto in determinati settori, che le attività a più elevato rischio di corruzione siano svolte con maggiore consapevolezza e professionalità riducendo il margine di rischio "corruttivo";
- il confronto tra i dipendenti sulle diverse esperienze e prassi amministrative adottate nelle varie strutture, reso possibile proprio in occasione di incontri formativi e seminari, consente di individuare modalità omogenee di svolgimento dei processi a beneficio del buon andamento, semplificazione ed efficienza dell'azione amministrativa.

Nel contesto della finalità istituzionale di promuovere la diffusione della legalità, della cultura dell'integrità e degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di dati, informazioni e documenti, l'esigenza di una programmazione informativa e formativa si pone anche sul piano della trasparenza.

2. OGGETTO

Il presente Piano, ponendosi in continuità con le attività programmate negli anni precedenti ed in linea con quanto previsto dal Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza adottato dall'Ateneo aggiornato annualmente, ha ad oggetto la programmazione di percorsi formativi da porre in essere nel triennio di riferimento del Piano della formazione di Ateneo, nonché la definizione delle procedure e dei criteri per selezionare il personale da avviare alla formazione.

Le attività del presente Piano si aggiungono, con carattere di obbligatorietà, alla programmazione della formazione del personale dell'Università.

I percorsi formativi in materia di anticorruzione e trasparenza, in coerenza con le indicazioni del PNA, sono strutturati come segue:

1. **livello generale**, che coinvolgono tutto il personale (docente, ricercatore e tecnico amministrativo), i dirigenti nonché coloro che collaborano a vario titolo con l'Ateneo;

2. **livello specifico** indirizzati principalmente ai Referenti di Ateneo per l'anticorruzione e la trasparenza nonché al personale che, in ragione dei settori/ambiti di afferenza delle attività svolte o del ruolo rivestito in Ateneo, necessita di un aggiornamento costante e di apposita formazione finalizzata alla prevenzione della corruzione e alla più compiuta realizzazione della trasparenza amministrativa.

Il RPCT rende nota l'organizzazione delle attività e degli incontri programmati *in house* mediante emanazione di apposite circolari e/o utilizzo di canali informativi interni all'Ateneo (mailing list, pubblicazione nell'apposita sezione "Personale" della pagina web di Ateneo) ed il personale da avviare alla formazione secondo i criteri di seguito indicati (infra § 4 e 5).

Confermando la metodologia già adottata, il RPCT verifica il riscontro delle attività formative svolte acquisendo le considerazioni del personale convocato mediante appositi questionari di gradimento, utili anche al fine di recepire proposte e/o suggerimenti, nell'ottica della partecipazione condivisa.

La docenza dei percorsi formativi è affidata ad esperti delle materie da trattare, individuati privilegiando, laddove possibile, il personale e le competenze interne all'Ateneo. Alcuni di tali corsi potranno essere formulati in modalità "e-learning" per agevolare una fruizione maggiormente flessibile del corso da parte dei dipendenti, seguita da verifiche dell'apprendimento da sottoporre al termine del corso. Sarà valutata altresì la possibilità di stipulare convenzioni o accordi con altri Atenei o enti al fine di incentivare un sistema di condivisione dei percorsi formativi.

Le attività *in house* potranno essere affiancate da attività formative specifiche "esterne" organizzate da enti specializzati nella formazione e nell'aggiornamento sulle tematiche oggetto del presente Piano.

3. PERCORSI FORMATIVI DI LIVELLO GENERALE

La formazione di livello generale, indirizzata a tutto il personale, è programmata tenendo conto dell'elevato numero di destinatari e della peculiarità dell'organizzazione universitaria, in cui convivono personale contrattualizzato, personale in regime di diritto pubblico e soggetti che intrattengono rapporti di collaborazione con l'Ateneo (assegnisti di ricerca, borsisti, ecc.).

La formazione di livello generale persegue una **duplice finalità**:

- sensibilizzare ai temi dell'etica, della legalità, della trasparenza e del conflitto di interessi mediante un approccio di tipo valoriale;
- formare ed aggiornare il personale mediante un approccio di tipo contenutistico.

I percorsi formativi sono indirizzati alla conoscenza della normativa sull'anticorruzione, delle norme contenute nei Codici di comportamento, nonché alla disamina dei comportamenti che possono determinare "malfunzionamento" o configurare fattispecie di reato. Potranno inoltre essere organizzate sessioni dedicate all'approfondimento dei contenuti del PTPCT di Ateneo, nell'ottica di una maggiore condivisione delle strategie di prevenzione della corruzione, delle responsabilità dei dipendenti pubblici, anche per violazione delle prescrizioni del PTPCT e dei Codici di comportamento, tenendo conto della differente disciplina per il personale contrattualizzato e per quello in regime di diritto pubblico. Le suddette tematiche sono suscettibili

di ampliamento anche alla luce delle novità normative e degli orientamenti dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.AC.).

Gli argomenti suesposti saranno affrontati con approccio prevalentemente pratico e partecipativo, mediante l'analisi di fattispecie concrete tipiche del contesto universitario, con il coinvolgimento attivo dell'uditorio al fine di delineare i comportamenti eticamente adeguati ai diversi casi.

I percorsi formativi di livello generale che si intende organizzare potranno avere ad oggetto prioritariamente i seguenti argomenti:

- Conflitto di interessi;
- Disamina delle norme etiche e di comportamento e delle differenti conseguenze in caso di violazione delle stesse;
- Trasparenza e privacy alla luce del nuovo Regolamento europeo;
- La trasparenza e i nuovi profili dell'accesso civico alla luce delle novità introdotte dal D.Lgs. 97/2016;
- Giornata della Trasparenza.

La suesposta programmazione potrebbe subire variazioni per esigenze organizzative e/o per il sopravvenire di altre priorità connesse a nuove normative.

4. PERCORSI FORMATIVI DI LIVELLO SPECIFICO

La formazione di livello specifico è ulteriormente articolata in formazione "funzionale" e formazione "mirata" in considerazione del ruolo ricoperto e delle funzioni svolte dal personale interessato.

In particolare sono previste le seguenti formule di percorsi formativi:

- **percorsi "funzionali"**, indirizzati ai Referenti per l'anticorruzione e la trasparenza, al personale in posizione apicale, nonché ai componenti dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD).

I percorsi in oggetto si articolano in incontri di aggiornamento e di confronto sulle novità legislative in materia di anticorruzione e trasparenza, in considerazione del rapporto di collaborazione che lega i suddetti soggetti al RPCT nella definizione della complessiva strategia di anticorruzione e di trasparenza dell'azione amministrativa. Specifici incontri saranno dedicati all'approfondimento dell'attività di gestione del rischio con i soggetti responsabili delle Aree/strutture interessate dai processi di Ateneo e/o i Referenti da essi nominati;

- **percorsi "mirati"**, che coinvolgono *in primis* il personale che opera in settori particolarmente esposti al rischio di corruzione e/o maggiormente coinvolto nell'applicazione della normativa in materia di trasparenza, nonché i referenti per l'anticorruzione e la trasparenza di cui sopra.

Tali percorsi sono caratterizzati dalla settorialità della materia trattata (ad es. procedure concorsuali, appalti, procedure per erogazione di benefici, contratti pubblici ecc.) e perseguono sia la duplice finalità di aggiornamento e di approfondimento delle problematiche

concrete in tema di anticorruzione, sia le possibili modalità applicative del principio generale della trasparenza, anche alla luce di eventuali novità normative ed orientamenti dell'A.N.AC.

Essi si contraddistinguono pertanto per la funzione di formazione/aggiornamento delle competenze e dei comportamenti più adeguati da adottare in relazione al settore in cui ciascun dipendente opera.

I soggetti coinvolti nel suddetto livello di formazione, già circoscritti nel numero in relazione alle funzioni ed attività svolte, sono selezionati dal RPCT che tiene conto altresì del personale di nuova assunzione o recente assegnazione nell'Area/struttura di competenza. Nella programmazione del personale da inserire in tali specifici percorsi formativi il RPCT valuta le indicazioni ricevute dai rispettivi Responsabili apicali e dal Capo Area del Personale, in qualità di responsabile delle attività formative da esplicitare ai dipendenti dell'Ateneo, al fine di garantire la rotazione del personale ed assicurare omogeneità di competenze.

Una formazione di tipo **specialistico**, con particolare riferimento alle tecniche di redazione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e delle tecniche di *Risk Management* è riservata al RPCT ed ai componenti degli Uffici di supporto.

I percorsi formativi di livello specifico che si intende programmare nel triennio di riferimento potranno avere ad oggetto prioritariamente i seguenti argomenti:

- linee guida e ulteriori indirizzi applicativi/interpretativi forniti da A.N.AC. in materia di appalti (indirizzato ai componenti degli Uffici di supporto al RPCT, ai Dirigenti competenti per materia, al personale afferente all'Area Infrastrutture e Approvvigionamenti, ai Responsabili dei Centri Servizi);
- società ed enti partecipati dall'Università: obblighi in materia di anticorruzione e trasparenza (indirizzato ai componenti degli Uffici di supporto al RPCT, al Capo Area della Ricerca, al Capo Area Risorse Finanziarie e Bilancio, al personale afferente alle Aree interessate ed appositamente individuato dal Capo Area nonché agli enti e alle società partecipate dall'Università);
- disciplina delle inconferibilità ed incompatibilità ai sensi del D.Lgs. 39/2013 con particolare riguardo all'ambito universitario (indirizzato ai componenti degli Uffici di supporto al RPCT, al Direttore Generale, al Direttore Generale Vicario, ai Dirigenti, ai Direttori di Dipartimento, agli Uffici competenti dell'Area del Personale, agli Uffici competenti della Direzione Generale - in particolare Ufficio Affari Istituzionali e URP - , agli uffici competenti dell'Area della Ricerca).

La suesposta programmazione potrebbe subire variazioni per esigenze organizzative e/o per sopravvenuti interventi normativi ed è pertanto da considerare indicativa.

5.CRITERI DI INDIVIDUAZIONE DEL PERSONALE DA AVVIARE AI PERCORSI FORMATIVI

Con particolare riferimento alla selezione del personale da avviare ai percorsi formativi suesposti il RPCT si avvale dei seguenti criteri:

- in riferimento alla **formazione di livello generale**, è convocato prioritariamente il personale di recente assunzione o di nuova assegnazione agli uffici ed il personale che a vario titolo non ha partecipato alle sessioni già svolte nel periodo di vigenza del precedente Piano per la formazione in materia di anticorruzione e trasparenza;

- in riferimento alla **formazione di livello specifico** sono adottati i criteri sotto elencati, in aggiunta a quanto già indicato nel paragrafo precedente:
 - ruolo di Referente per l'anticorruzione e la trasparenza;
 - svolgimento di attività ad elevato rischio di corruzione come indicate dalla L. 190/2012 o riportate nel PTPCT (ad es. procedure concorsuali, appalti, gestione del patrimonio ecc.);
 - svolgimento di attività aventi ad oggetto documenti, informazioni e dati oggetto di pubblicazione obbligatoria in "Amministrazione Trasparente" o l'accesso anche "generalizzato";
 - svolgimento di attività aventi ad oggetto documenti, informazioni o dati particolarmente "sensibili".

6.FINANZIAMENTO DELLE ATTIVITÀ DI FORMAZIONE

Considerata l'importanza strategica della formazione quale strumento di prevenzione della corruzione e di sensibilizzazione ai temi dell'etica e della legalità, il Dipartimento della Funzione Pubblica, nella Circolare n. 1 del 2013, ha evidenziato la necessità che le Amministrazioni garantiscano apposite risorse da destinare alle suddette attività formative.

L'Università provvede, pertanto, ad individuare opportuni stanziamenti di spesa finalizzati a garantire la formazione oggetto del presente Piano.